



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 18. marts 2014 stillet følgende spørgsmål nr.264 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Jørgen Arbo-Bæhr (EL).

9. april 2014
J.nr. 20140024102

Spørgsmål nr.264:

”Hvad er Arbejdstilsynets praksis og kriterier for at fastlægge arbejdsgiveransvaret ved afgivelse af påbud/forbud, hvis der er tale om indlejet arbejdskraft? Hvad er den konkrete instruktion som Arbejdstilsynet giver de tilsynsførende når de f.eks. ude på en byggeplads skal afgøre, hvilken arbejdsgiver som skal have et påbud/forbud?”

Endeligt svar:

Jeg lægger stor vægt på, at virksomhed sikrer, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes, uanset om det er virksomhedens egne ansatte eller indlejet arbejdskraft, som udfører arbejdet.

Virksomhederne skal tage deres ansvar alvorligt, så de sikrer, at alle der arbejder under deres ansvar, kan udføre deres arbejde på sund og sikker vis uden at skulle risikere liv og lemme.

Jeg har i øvrigt indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som har oplyst følgende:

”Indlejet arbejdskraft vedrører den situation, hvor en person ansat i én virksomhed, udfører arbejde i en anden virksomhed.

En virksomhed har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler. Hvis en virksomhed benytter indlejet arbejdskraft, har virksomheden også et ansvar som arbejdsgiver for, at arbejdsmiljøreglerne overholdes i forhold til den indlejede arbejdskraft.

Når Arbejdstilsynet fører tilsyn, kan der være behov for at afklare, hvem der reelt er arbejdsgiver i forhold til det arbejde, som udføres. Er der flere mulige arbejdsgivere, vurderer Arbejdstilsynet altid de aktuelle forhold konkret.

Når det skal afklares, hvilken arbejdsgiver, der har ansvaret for, at arbejdsmiljøreglerne overholdes, lægges bl.a. vægt på følgende forhold:

- hvem instruerer den beskæftigede og kontrollerer arbejdet,

- hvem stiller arbejdsrum, maskiner og redskaber m.v. til rådighed for udførelsen af arbejdet,
- hvem bærer risikoen for arbejdsresultatet, og
- hvem udbetaler løn til den beskæftigede.

Formålet med at tage udgangspunkt i de aktuelle og konkrete forhold er at sikre, at det er den virksomhed, der reelt har mulighed for at forebygge arbejdsskader og for at sørge for, at arbejdsmiljøreglerne overholdes, der gøres ansvarlig som arbejdsgiver.”

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets oplysninger.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen